

EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Laras Prita¹, Tarjono², Toha Rianto³

Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi^{1,2,3}

Email : larasprita@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi. The purpose of this study was to find out how the work performance of PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi employees in relation to job training. The study population was 50 employees of PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi. The sample used in this study is the census method, which is both primary and secondary data. Linear regression is the data analysis approach used. The results showed that job training positively influences employee job performance. Job training has an influence of 73.4% on employee job performance, while other factors have an influence of 26.6%. It was concluded that job training at PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi has been good in influencing employee work performance.

Received :
27-03-2023

Received in Revised
Format :
29-03-2023
Accepted :
01-04-2023
Available Online :
01-04-2023

Key word: *Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, PT Indonesia*

Power

PENDAHULUAN

Saat ini, perubahan sedang terjadi dengan cepat di banyak bidang kehidupan, dan kita harus dapat menyesuaikannya jika ingin tujuan tercapai. Terutama jika ingin meningkatkan kualitas hidup kita sebagai individu, sebagai kelompok, atau sebagai masyarakat. Hal sama berlaku dalam bisnis yang dipengaruhi oleh perubahan yang datang baik dari dalam organisasi maupun dari sumber luar. Akibatnya kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan sangat penting, atas kemampuannya agar berhasil dalam dunia bisnis dan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai sebagaimana dimaksud (Martah, 2017). Tentunya selain jumlah dana operasional yang tersedia dan tingkat kecanggihan infrastruktur atau sarana teknis yang dimiliki, proses pencapaian tujuan tersebut juga

mengandalkan faktor sumber daya manusia (Alhidayatullah & Aziz, 2022).

SDM adalah sumber dari semua aktivitas perusahaan, dan SDM merupakan salah satu komponen paling penting dari bisnis. Gagasan dan emosi karyawan sebagai manusia berdampak pada bagaimana bisnis dijalankan (Prasetyani, 2021). Manajemen profesional sumber daya manusia perusahaan diperlukan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan persyaratan dan kemampuan organisasi bisnis. Kunci pertumbuhan bisnis yang produktif dan merata adalah keseimbangan ini. Produktivitas karyawan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan bisnis dan organisasi. Prestasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh penerapan pelatihan yang sesuai oleh perusahaan, yang mengarah pada

produktivitas kerja yang lebih tinggi (Aziz et al., 2022).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan pengetahuan, ide, standar, atau sikap baru. Untuk membekali, mencapai, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkatan dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, pelatihan merupakan keseluruhan kegiatan (Mangkunegara, 2013; Sikula, 2016). Kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan persyaratan untuk pelatihan ada. Untuk mengidentifikasi dengan tepat pelatihan apa yang dibutuhkan, celah ini harus diperiksa secara menyeluruh.

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan pelatihan tenaga kerja saat melakukan kegiatan pelatihan sehingga pelatihan tersebut dapat mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan dan akibatnya baik sumber daya perusahaan maupun karyawan tidak dirugikan. sebuah pekerjaan itu sendiri (Suparman et al., 2022). Akibatnya, perusahaan harus mengadakan pelatihan bagi personel yang tepat untuk memastikan bahwa, setelah menyelesaikan pelatihan, setiap karyawan menyadari kewajiban spesifiknya dan memiliki keahlian yang diperlukan untuk melaksanakannya sesuai dengan harapan perusahaan. Pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, karyawan yang lebih senior harus mengikuti pelatihan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk mendapatkan perspektif dan pengetahuan yang akan membantu karir mereka dan untuk mempersiapkan diri, sebelum mereka

dipindahkan atau menghadapi promosi ke posisi yang lebih tinggi (Daulay, 2021).

Prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak selalu meningkat secara stabil, terkadang mengalami penurunan secara signifikan. Ini adalah hasil dari beberapa masalah, termasuk ketidakefektifan program pelatihan, yang harus diatur dengan baik, berdasarkan prinsip ilmiah, dan dipimpin oleh kemampuan yang dibutuhkan perusahaan saat ini dan bukan di masa depan. Saat ini, program pelatihan untuk karyawan perlu disiapkan oleh sektor publik dan swasta untuk mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia (Alhidayatullah et al., 2023).

Salah satu divisi dari PT PLN (Persero) yang menghasilkan listrik di Indonesia adalah PT Indonesia Power. Pembangkit listrik yang dioperasikan oleh PT PLN (Persero) yang memiliki 8 unit usaha penghasil (UBP) antara lain PLTU, PLTG, PLTGU, PLTA, PLTP, dan PLTD yang tersebar di seluruh pulau Jawa, Bali, dan lainnya. pulau. Karena orang memainkan peran penting dalam operasi organisasi selain mesin yang digunakan dalam kegiatan tersebut, PT Indonesia Power harus memiliki akses ke sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengembangkan pekerja yang profesional, tangguh, gesit, cerdas, dan berpikiran maju, PT Indonesia Power harus lebih memperhatikan aspek-aspek tertentu dari sumber daya manusianya.

Organisasi ini sering mengadakan pelatihan untuk personelnnya, baik karyawan baru maupun karyawan lama, untuk menghadapi masalah yang akan datang. Dikarenakan masih adanya karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal, berdasarkan pada penilaian *Key Performance Indicator*

(KPI) dapat dilihat pada tabel penilaian prestasi kerja di bawah ini:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja

No	Bidang Pekerjaan	Persentase KPI	Penilaian Prestasi Kerja
1	Manager Keuangan	85%	88%
2	Supervisor Anggaran	85%	87%
3	Supervisor Keuangan	85%	87%
4	Supervisor Senior Akuntansi	85%	87%
5	Staf Anggaran	80%	75%
6	Staf Administrasi	80%	70%
7	Staf Pembayaran	80%	70%
8	Staf Senior Perpajakan	80%	70%
9	Staf Senior Akuntansi	80%	70%
10	Staf Akuntansi	80%	70%

Dari tabel penilaian prestasi kerja di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pelatihan selama ini yang diadakan belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka dari itu PT Indonesia Power hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih

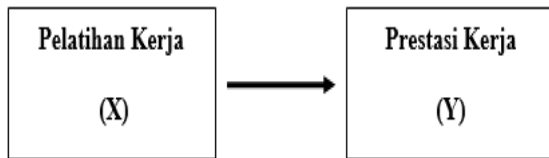
memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan dan perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, dan keterampilan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari studi asosiatif kausal adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih faktor independen berinteraksi. (Sugiyono, 2019). Studi ini akan mengklarifikasi bagaimana variabel-variabel yang diteliti yakni dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain. Bila data yang akan digunakan untuk menguji pengaruh faktor dinyatakan dalam angka, pendekatan kuantitatif digunakan. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui wawancara dan survey langsung dari responden (Ghozali, 2016). Data

primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang semuanya bekerja di PT Indonesia Power. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indonesia Power sebanyak 50 orang, dan populasi tersebut telah diambil seluruhnya untuk diteliti (sensus). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Penyebaran kuesioner kepada responden yang diberikan oleh peneliti secara langsung adalah bagaimana metode kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Karena diberikan jawaban lain, kuesioner yang digunakan memiliki daftar pertanyaan tertutup. Untuk melengkapi analisis penelitian ini, dikumpulkan data sekunder berupa dokumen data. Analisis regresi sederhana diterapkan pada data

untuk mengujinya dan menguji hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja (X) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Kerangka penelitian pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Karakteristik responden diketahui karyawan pria lebih dominan dibandingkan dengan pekerja wanita, berdasarkan usia berada pada rentang 20 – 55 tahun, dengan tingkat Pendidikan SMA, S1, dan S2. Data terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Gender		
Pria	35	70%
Wanita	15	30%
2. Usia		
20 – 30	10	20%
31 – 40	20	40%
41 – 50	15	30%
51 – 55	5	10%
3. Pendidikan		
SMA	10	20%
S1	38	76%
S2	2	4%

Uji Kelayakan Data

1) Uji Validitas

Dengan membandingkan skor tiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor seluruh item, analisis item dapat digunakan untuk menentukan validitas tiap item. Selain itu, item dengan korelasi tinggi dan korelasi positif dengan

kriteria (skor total) menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang baik. $r = 0,3$ adalah kriteria minimum kelayakan. Jadi, butir-butir dalam instrumen dianggap tidak valid jika korelasi antar butir memiliki skor total kurang dari 0,3. Uji validitas setiap item jika lebih dari 0,3 yang menunjukkan bahwa setiap item valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Item	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja			
1	0,895	0,3	
2	0,879	0,3	
3	0,775	0,3	
4	0,879	0,3	Valid
5	0,832	0,3	
6	0,865	0,3	
7	0,865	0,3	
Prestasi Kerja			
1	0,743	0,3	
2	0,686	0,3	
3	0,618	0,3	
4	0,735	0,3	
5	0,686	0,3	
6	0,727	0,3	Valid
7	0,733	0,3	
8	0,861	0,3	
9	0,795	0,3	
10	0,748	0,3	
11	0,722	0,3	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

2) Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur reliabilitas kuesioner adalah berfungsi sebagai indikator variabel atau sekumpulan variabel. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, itu dianggap dapat diandalkan. Tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi tes disebut sebagai reliabilitasnya. Ukuran reliabilitas tinggi adalah yang dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya; pengukuran yang dapat diandalkan adalah pengukuran yang nilai alfa Cronbachnya lebih besar dari 0,600. Alfa Cronbach dianggap tidak dapat dipercaya jika kurang dari 0,600. Kuesioner untuk kedua variabel dinyatakan reliabel

karena nilai Cronbach's alpha yang diperoleh dari uji reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,600.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0,938	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,911	0,600	Reliabel

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana, didapatkan persamaan regresinya adalah $Y = 9,761 + 1,219X$. Persamaan ini memiliki makna yaitu, konstanta = 9,761 menerangkan jika variabel pelatihan kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja sebesar 9,761. Nilai koefisien $X = 1,219$ menjelaskan jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan prestasi kerja sebesar 1,219. Sedangkan signifikansi variabel pelatihan kerja $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Uji R^2 (*square*) = 0,734 = 73,4% ini berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 73,4% dan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis uji statistik di atas menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Ini menandakan bahwa pelatihan yang dipilih sudah tepat dengan kebutuhan karyawan PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi. Diharapkan hasil riset ini dapat menjadi acuan serta saran untuk penelitian ke depan agar dapat melibatkan banyak perusahaan migas, menambah responden dan ditambah metode wawancara untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

Pembahasan

Hasil uji statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Indonesia Power Pelabuhanratu Sukabumi. Berdasarkan hasil pada korelasi (r) yaitu sebesar 0,857, dapat dijelaskan bahwa korelasi tersebut memiliki hubungan yang sangat tinggi. Dan persentase pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan pada hasil determinasi (R Square) yaitu 0,734 atau 73,4% yang artinya bahwa pelatihan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 73,4% dan 26,6% dipengaruhi faktor lain. Ketepatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, tentunya akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dari karyawan. Selain itu ada beberapa faktor penentu berhasilnya sebuah pelatihan yaitu kualifikasi karyawan yang akan mengikuti pelatihan, pemateri, isi dari materi pelatihan, metode pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., & Aziz, Muh. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan

- Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Aziz, Muh. A., Sari, Y. T., & Alhidayatullah, A. (2022). Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 413–417. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2495>
- Daulay, R. (2021). *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 2(1), 156–164.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Martah, V. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Ismg Floor Mills. *ECONOMIC : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5576, 8–14.
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Hsbc Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 314–321. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10527>
- Sikula, A. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Suparman et al. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) Cabang Tolitoli*. 1(1), 52–60.